

COMITE D'ENTREPRISE – 1° Fonctionnement - Délibération - Quorum – Défaut – 2° Attributions économiques - Licenciement pour motif économique - Respect préalable de l'obligation de négociation triennale et de l'obligation d'information annuelle - Nécessité (non) - Information complète et loyale – Définition.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 septembre 2009
Comité central d'entreprise de la SERCA contre SERCA (pourvoi n° 07-20.525)

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en matière de référés (Lyon, 9 août 2008), que la société Serca envisageant de fermer le centre technique régional d'Annecy qui employait 56 salariés, a saisi le comité central d'entreprise d'un projet de licenciement pour motif économique de 26 personnes ; que la première réunion s'est tenue le 17 mars 2007 et la dernière, après remise du rapport de l'expert-comptable, convoquée pour le 26 mai 2007, s'est poursuivie le 1^{er} juin 2007 pour que le comité donne son avis ; qu'à la suite d'une suspension de cette dernière séance, les membres du comité d'entreprise ne l'ont pas poursuivie, à l'exception du représentant de l'encadrement, M. C., qui a émis un avis négatif ; que le

comité central d'entreprise a saisi le juge des référés par acte des 15 et 18 juin 2007 d'une demande de suspension de la procédure de licenciement et de reprise de la procédure de consultation depuis son origine en alléguant diverses irrégularités ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le comité central d'entreprise fait grief à l'arrêt confirmatif de dire qu'il a émis un avis régulier au cours de la réunion du 1^{er} juin 2007 clôturant la procédure d'information et de consultation, de donner acte à la société Serca de ce que deux emplois de livreur avaient été exclus du cadre de la

procédure de licenciement économique et de le débouter de sa demande de suspension de la procédure d'information et de consultation, alors, selon le moyen :

1°/ que l'avis du comité central d'entreprise ne peut être valablement émis lorsque seul un membre du comité demeure en séance ; qu'en l'espèce, après une suspension de séance, tous les membres du comité central d'entreprise à l'exception de M. C. avaient refusé de reprendre la séance, ce dont il résultait que, sauf à procéder au remplacement des élus titulaires par les suppléants, la séance n'avait pas valablement repris et que M. C. ne pouvait pas rendre un avis au nom du comité central d'entreprise ; qu'en affirmant que l'avis du comité central d'entreprise avait été valablement exprimé au cours de la réunion du 1^{er} juin 2007, la Cour d'appel a violé les articles L. 431-5, L. 435-3 et L. 435-4 du Code du travail ;

2°/ que dans ses conclusions délaissées (cf. p. 10 et 11), le comité central d'entreprise faisait valoir que la société SERCA ne produisait au débat aucun procès-verbal validé par le CCE pour la réunion du 1^{er} juin 2007, et que le seul document produit par l'employeur était un support intitulé « procès-verbal » sans référence à la société Serca, sans mention des personnes présentes et absentes, rédigé par M. C. qui n'était ni secrétaire du CCE, ni membre élu du comité ; qu'en affirmant que l'avis du comité central d'entreprise avait été valablement exprimé au cours de la réunion du 1^{er} juin 2007, sans répondre à ces conclusions, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

3°/ que le délai de quinze jours prévu par l'article R. 433-4 du Code du travail pour contester la désignation d'un membre du comité central d'entreprise ne court qu'à compter de l'élection ; qu'en affirmant que la qualité de membre du comité central d'entreprise de M. C. n'était pas utilement discutée puisqu'aucune contestation de sa qualité de membre n'avait été introduite en temps utile, sans vérifier si celui-ci avait été élu en suite d'une opération électorale, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 435-4 et R. 433-4 du Code du travail ;

4°/ que la procédure de consultation du comité central d'entreprise doit être reprise lorsque le champ d'application du licenciement économique a été unilatéralement étendu par l'entreprise sans que le comité n'en ait été avisé ; qu'en affirmant que la consultation n'avait pas été incomplète ou déloyale, après avoir pourtant constaté que deux livreurs avaient été intégrés dans le plan social bien que la note économique sur la base de laquelle avait été opérée la consultation indiquait que les livreurs ne feraient pas l'objet d'un licenciement, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L. 321-3, L. 321-4-1, L. 431-5, L. 432-1 et L. 435-3 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'aucun quorum n'étant fixé pour l'adoption d'une résolution, d'une décision ou d'un avis du comité d'entreprise, la délibération prise par un seul des membres du comité à la suite du départ des autres membres est régulière ;

Attendu, ensuite, que la Cour d'appel ayant constaté que le comité central d'entreprise avait été régulièrement réuni le 1^{er} juin 2007 pour donner son avis sur le projet de licenciement collectif pour motif économique et que M. C. avait été élu membre titulaire du comité d'entreprise sans que cette élection soit contestée dans le délai imparti à cette fin, le moyen manque en fait en ses deuxième et troisième branches ;

Attendu enfin que la Cour d'appel a constaté que l'engagement pris devant le premier juge d'exclure de la procédure de licenciement collectif pour motif économique les deux emplois de livreurs avait été respecté ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

Sur le second moyen :

Attendu que le comité central d'entreprise fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué de déclarer que l'obligation de l'employeur de délivrer une information complète et loyale a été "légalement exécutée", que les consultations annuelle et triennale des articles prévues par les articles L. 2323-56 et L. 2242-15 du Code du travail sont indépendantes de la consultation obligatoire dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif et de le débouter de sa demande de suspension de la procédure d'information et de consultation, alors, selon le moyen :

1°/ que la procédure d'information et de consultation du comité central d'entreprise au titre du livre IV et du livre III du Code du travail doit être suspendue tant que l'employeur n'a pas respecté ses obligations d'information et de consultation au titre de l'article L. 432-1-1 du Code du travail et de négociation sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au titre de l'article L. 320-2 du Code du travail ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles L. 432-1-1 et L. 320-2 du Code du travail et 809 du Code de procédure civile ;

2°/ en toute hypothèse que la procédure d'information et de consultation du comité central d'entreprise au titre du livre IV et du livre III du Code du travail doit être suspendue tant que l'employeur n'a pas fourni au comité une information loyale et complète tant sur les actions et prévisions sur l'emploi et les qualifications dans le cadre de l'article L. 432-1-1 du Code du travail, que sur la gestion prévisionnelle des emplois ; qu'en jugeant que le comité central d'entreprise n'était pas fondé à prétendre que la fourniture des informations susceptibles d'être recueillies dans le cadre des procédures des articles L. 432-1-1 et L. 320-2 du Code du travail soit indispensable à son appréciation du projet de réorganisation impliquant des licenciements, la Cour d'appel a violé les articles L. 432-1-1 et L. 320-2 du Code du travail, et 809 du Code de procédure civile ;

3°/ que pour décider si la procédure d'information et de consultation prévue par l'article L. 431-5 du Code du travail a été régulière, il appartient au juge de vérifier que le comité d'entreprise a donné un avis motivé après avoir disposé d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant, et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations ; que le comité exposant faisait valoir dans ses conclusions d'appel que l'augmentation du prix immobilier n'existait pas sur l'immobilier d'entreprise comme le relevait le rapport Syndex, que sur la question de l'activité commerciale développée en lieu et place du CTR par Casino, la société Serca n'avait au 1^{er} juin 2007 toujours pas justifié d'une demande déposée auprès de la commission départementale de l'équipement commercial de la Haute-Savoie s'agissant du terrain sur lequel se trouvait le CTR d'Annecy-Seynod malgré le fait que les délais d'instruction du dossier étaient d'au moins deux ans, que le courrier de la Direction du travail du 17 avril 2007 relevait l'insuffisance de la note économique remise aux représentants du personnel en raison de son caractère peu étoffé et du manque d'explications précises sur les motivations de l'entreprise et qu'il résultait des procès-verbaux des réunions des représentants du personnel que leurs questions étaient précises mais qu'en revanche les réponses de la direction étaient incomplètes, voire inexistantes ; qu'en affirmant que l'information dispensée répondait aux exigences de l'article L. 431-5 du Code du travail, sans avoir pris en considération ces éléments pertinents, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 431-5 et L. 435-3 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la Cour d'appel a exactement décidé que la régularité de la consultation du comité d'entreprise sur un projet de licenciement économique n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur l'évolution annuelle des emplois et des qualifications prévue par l'article

L. 2323-56 du Code du travail ni de celle d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences imposée par l'article 2242-15 du même code ;

Attendu, ensuite, que la Cour d'appel par motifs propres et adoptés a constaté qu'il ressortait des procès verbaux des réunions du comité d'entreprise et des réponses faites soit par écrit soit oralement lors de ses réunions qu'il avait eu les renseignements suffisants pour se forger une opinion sur le choix de l'employeur de supprimer le centre d'Annecy plutôt

que de le déplacer et qu'il avait été mis à même de discuter utilement les éléments économiques du choix de l'employeur ; qu'elle a pu en déduire que l'information avait été complète et loyale ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - Mme Morin, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Didier et Pinet, M^e Le Prado, av.)

Note.

Par cet arrêt, la Cour de cassation répond à deux questions :

- celle du quorum requis lors de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise à raison de la mise en œuvre d'une procédure de licenciement (premier moyen examiné par l'arrêt), objet des présentes observations ;

- celle de la subordination de la régularité d'une telle procédure au respect préalable par l'employeur de la consultation annuelle du CE sur l'emploi et les qualifications et de la négociation triennale sur la GPEC (second moyen), examinée par Tamar Katz ci-dessous.

La société SERCA envisage vingt-six licenciements, consulte le CCE et, après expertise, prolongation de la dernière réunion de consultation, ignore la suspension de la dernière réunion, au cours de laquelle elle devait recueillir l'avis de ce dernier. Le CCE considérait que l'information n'était ni loyale, ni complète et soutenait que dans ces conditions l'avis ne pouvait être donné, d'autant que des salariés supplémentaires étaient concernés par cette mesure.

Seul un élu cadre poursuit la réunion à la suite de la suspension et donne un avis défavorable au projet.

Le CCE assigne pour demander que la procédure soit suspendue, et reprise à son jour initial, tant que les informations sollicitées n'étaient pas données.

Le juge des référés puis la Cour d'appel considèrent que la procédure est régulière, que les informations sont, après expertise demandée par le CCE, suffisantes pour que ce dernier donne un avis, tandis que la loi ne fixe aucun quorum (1).

Il faut rappeler que selon l'article L 2325-18 du Code du travail, les résolutions du comité d'entreprise sont prises à la majorité des membres présents (2) et le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité et du personnel. Cette règle est d'ordre public et le comité ou l'employeur ne peut lui en substituer une autre (3).

L'arrêt rapporté affirme que « aucun quorum n'étant fixé pour l'adoption d'une résolution, d'une décision ou d'un avis du comité d'entreprise, la délibération prise par un seul des membres du comité à la suite du départ des autres membres est régulière ».

La règle est ici appliquée jusqu'à ses conséquences extrêmes, puisque dans une telle procédure, l'employeur ne peut prendre part au vote, mais il suffit qu'un seul élu lui soit acquis pour valider la procédure de consultation.

Il ne pourrait en être autrement que si le CCE est irrégulièrement convoqué, ou si l'ordre du jour est fixé unilatéralement par l'employeur (avec les contentieux possibles lorsque l'employeur veut inscrire celles qu'il prétend pouvoir inscrire de plein droit) ou encore si la procédure pêche par défaut d'information suffisante, ce qui n'a pas été retenu dans cette affaire.

Patrick Tillie

(1) M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 9^e éd., 2009, LGDJ, p. 367.

(2) *Ayant le droit de voter* : Soc., 25 janv. 1995, p. n° 92-16778.

(3) Soc., 30 nov. 1994, p. n° 93-1243.

Note.

L'arrêt de la Chambre sociale du 30 septembre 2009 met-il fin au débat relatif à l'articulation du plan de sauvegarde de l'emploi et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ? Ce débat, on le sait, a agité les partenaires sociaux, les plaideurs et les juges.

La question pourrait surprendre au regard de l'attendu particulièrement clair de cet arrêt. La Haute juridiction énonce en effet que « la régularité de la consultation du comité d'entreprise sur un projet de licenciement

économique n'est pas subordonné au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur l'évolution annuelle des emplois et des qualifications prévue à l'article L 2323-6 [anc. article L 432-1-1] du Code du travail ni de celle d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences imposée par l'article L. 2242-15 du même Code [anc. article L. 320-2] ».

Dans cette espèce, le comité central d'entreprise de la société SERCA avait été consulté sur un projet de licenciement pour motif économique de vingt-six personnes consécutif à la fermeture d'un centre technique régional. Dans le second moyen de cassation, il a – classiquement – soutenu que la procédure d'information et de consultation engagée par l'employeur devait être suspendue tant que l'employeur n'a pas respecté ses obligations d'information loyale et complète sur les actions et prévisions sur l'emploi et les qualifications ainsi que sur la gestion prévisionnelle des emplois, ni son obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Approuvant la Cour d'appel, la Chambre sociale conclut que les différentes procédures à la charge de l'employeur – information et consultation sur un projet de réorganisation et de licenciement pour motif économique ; information et consultation sur la gestion prévisionnelle des emplois, des qualifications et des compétences ; négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – sont distinctes et autonomes.

Certes, les tenants d'une autonomie des dispositifs PSE/GPEC se trouvent confortés dans leur thèse. Mais encore convient-il de circonscrire le message de la Haute juridiction à sa juste portée.

Cet arrêt est un arrêt statuant en matière de référé. Ceci n'est pas anodin. Il touche à la temporalité des procédures ; et qu'à cela, serait-on tenté de dire.

Le temps de la procédure de réorganisation et de suppressions d'emplois est distinct de celle de la prévision et de la prévention. Comme cela a pu être relevé par certaines juridictions du fond, la nature des dangers qui pèsent sur les emplois est diverse. Les solutions qui peuvent être mises en œuvre connaissent nécessairement une logique temporelle distincte. Ces solutions s'inscrivent soit dans le temps économique et social ordinaire de l'entreprise, soit épousent les procédures des temps de crise.

De là à conclure que la GPEC ne serait pas un préalable du PSE, rien n'est moins sûr.

Les dispositifs de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et celui du plan de sauvegarde de l'emploi ne sauraient être réduits à des procédures. Ils renvoient également à un contenu. Aussi, au-delà de la seule articulation des procédures, le respect des obligations pesant sur l'employeur en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne saurait être sans incidence sur la mise en œuvre de plans de sauvegarde de l'emploi.

Le communiqué de la Haute juridiction relatif à l'arrêt *Pages Jaunes* (l'arrêt Soc. 11 janv. 2006 et son communiqué sont disp. au Dr. Ouv. 2006 p.384 n. M.-F. Bied-Charreton) retrouverait alors ses lettres de noblesse. L'approche plus rigoureuse des mesures de licenciement qui interviendraient lorsque la gestion prévisionnelle aura été défaillante, préconisée par la Haute cour, demeure, à notre avis, d'actualité.

Le contentieux du fond pourrait, à cet égard, réserver des surprises et sauvegarder quelques espoirs. L'analyse de la validité d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne saurait faire l'impasse sur le respect par l'employeur de ses obligations en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Et, si défaillance il y a, la conformité et la suffisance des mesures destinées à éviter les licenciements projetés devraient être analysées à l'aune de cette absence.

Le débat relatif à l'articulation PSE/GPEC devrait ainsi se déplacer d'un débat d'articulation de procédures à un débat plus substantiel du contenu des deux dispositifs. Il faut s'en réjouir.

Tamar Katz, *Avocat au Barreau de Paris, Docteur en droit*